

Efektivitas program pelatihan peningkatan kompetensi teknis penyuluh KB dengan menggunakan model evaluasi EKO2P (*The effectiveness of the training program to increase the technical competence of family planning instructors using the EKO2P evaluation model*)

Munawar Shodiq¹, Ahmad Hudalil²

Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung¹

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung²

munawar.shodiq1@gmail.com¹, ahmadhudalil@gmail.com²



Riwayat Artikel

Diterima pada 11 November 2020

Revisi 1 pada 22 November 2020

Revisi 2 pada 30 November 2020

Revisi 3 pada 14 Desember 2020

Revisi 4 pada 16 Desember 2020

Revisi 5 pada 18 Desember 2020

Disetujui pada 22 Desember 2020

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to determine the effectiveness of the training program in improving the technical competence of family planning instructors using the EKO2P evaluation model.

Research methodology: This study uses quantitative methods. Population and sample are all training participants, amounting to 30 people. The data collection instrument used a questionnaire method and document analysis. Data analysis using descriptive statistics.

Results: The results showed that the components of the average training quality were satisfactory or good, while the training output was frequent or good. Thus, it can be concluded that the training to improve the technical competence of family planning extension workers has been going well / effectively.

Limitations: In this study, the EKO2P evaluation model was incomplete. Therefore, it is hoped that further research can be carried out to see the results of the training.

Contribution: The results of this study are expected to be used as recommendation material for agencies, policy makers and interested parties, so that improvements can be made to the implementation of the training and training for representatives of BKKBN Lampung Province in the future.

Keywords: *EKO2P, Quality, Output*

How to cite: Shodiq, M., & Hudalil, A. (2021). Efektivitas program pelatihan peningkatan kompetensi teknis penyuluh KB dengan menggunakan model evaluasi EKO2P. *Jurnal Ilmiah Widyaaiswara*, 1(1), 1-11.

1. Pendahuluan

Kompetensi yang memadai dan sesuai dengan tuntutan publik adalah menjadi kewajiban untuk dimiliki oleh setiap aparatur dalam rangka melaksanakan tugas, pokok dan fungsi, kewenangan dan tanggung jawab sebagai pelayan publik. Tidak terkecuali penyuluh KB sebagai aparatur di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).

Semenjak [Undang-undang No. 23 tahun \(2014\)](#) tentang Pemerintahan Daerah diberlakukan, hal tersebut membuat terjadinya perubahan di berbagai hal, tidak terkecuali perubahan di Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, dimana mengalami pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Pembagian tersebut menyebabkan pengelolaan Penyuluh Keluarga Berencana (Penyuluh KB) berubah menjadi wewenang Pemerintahan Pusat dimana sebelumnya berada di bawah Pemerintahan Kabupaten atau Kota.

Dengan dilimpahkannya status kepegawaian penyuluh KB dari pegawai pemerintahan daerah menjadi pegawai pemerintahan pusat, membuat BKKBN memiliki pekerjaan rumah yang besar dalam pengelolaannya. Karena dalam [Undang-undang No. 23 tahun \(2014\)](#) tersebut mengamanatkan bahwa hanya penyuluh KB saja yang dialih kelolakan ke Pemerintah Pusat, sedangkan Organisasi Perangkat Daerah Keluarga Berencana (OPD KB) tidak ikut dialih kelolakan dan tetap berada di bawah Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Dengan demikian kondisi ini menjadikan struktur organisasi organisasi yang bertugas menangani Program Bangga Kencana tidak biasa, karena di satu sisi Penyuluh KB yang wilayah kerjanya berada di Kecamatan atau Desa dimana pengelolaannya berada di bawah BKKBN langsung, sementara OPD KB memiliki peran untuk mendayagunakan Penyuluh KB. Dengan kondisi tersebut, tentunya akan menjadi tantangan tersendiri yang harus diselesaikan oleh penyuluh KB di masa kini dan tentunya dikemudian hari. Oleh sebab itu, maka penyuluh KB dituntut harus meningkatkan kompetensinya, sehingga ke depan dapat selalu menjadi penyuluh KB yang profesional dan berdedikasi pada tugas maupun pada kewajibannya.

Sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi penyuluh KB tersebut adalah dengan melalui pelatihan. Pelatihan diharapkan dapat menciptakan sumberdaya ASN yang berkompeten dalam bidang tugasnya. Selain itu, pelatihan diharapkan dapat meningkatkan dan merubah 3 (tiga) aspek kemampuan peserta pelatihan, yaitu meningkatkan dari segi kognitif (pengetahuan), mengubah dari segi afektif (sikap) dan mengubah dari segi psikomotorik (perilaku). Program pelatihan yang dimaksud adalah Program Pelatihan Peningkatan Kompetensi Teknis Penyuluh KB.

Keberhasilan pelatihan tidak terlepas dari beberapa faktor, diantaranya proses belajar mengajar, tenaga pelatihan, serta fasilitas pelatihan. Namun pada beberapa kasus ditemukan pelaksanaan pelatihan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian [Mujizatullah dan Mustolehudin \(2019\)](#) menyimpulkan bahwa meskipun fasilitator sudah cukup memahami tujuan pelatihan, namun masih terdapat beberapa fasilitator kurang memadai dalam membawakan materi ([Mujizatullah & Mustolehudin, 2019](#)). Sedangkan dalam penelitian [Sri Rezeki dkk \(2015\)](#) disimpulkan bahwa hambatan dalam pelaksanaan pembelajaran pelatihan meliputi kemampuan fasilitator dalam mengelola pembelajaran yang kurang, lemahnya motivasi dari peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan, serta minimnya pemantauan yang dilakukan oleh penyelenggara pelatihan ([Rezeki et al., 2015](#)).

Menurut [Widoyoko \(2017\)](#) evaluasi memiliki beberapa tujuan, diantaranya untuk mengetahui kesenjangan suatu program, untuk mengetahui tingkat efektivitas suatu program, dan untuk menemukan hasil suatu program diluar tujuan yang direncanakan ([Widoyoko, 2017](#)). Berangkat dari permasalahan dan tujuan dari penelitian tersebut, untuk mengetahui apakah program pelatihan peningkatan kompetensi teknis penyuluh KB berjalan dengan baik atau belum, maka perlu dilakukan evaluasi.

2. Tinjauan pustaka

a. Pelatihan

[Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia \(KBBI\) \(2019\)](#), kata latih merupakan kata dasar dari pelatihan, dimana memiliki arti belajar dan membiasakan diri agar dapat dan mampu melakukan sesuatu. Selanjutnya awalan pe- dan akhiran -an merupakan kata tambahan yang ada pada kata pelatihan dimana kemudian kata pelatihan memiliki arti suatu cara, suatu proses, suatu kegiatan, suatu pekerjaan melatih.

Pengertian pelatihan menurut Rivai dan Simamora adalah suatu cara yang dilakukan secara terstruktur untuk mengubah perilaku dari para tenaga kerja sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan keberhasilan serta pendapatan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Kaswan (2011) dalam [Widoyoko \(2017\)](#) pelatihan merupakan ikhtiar yang dilakukan untuk mengembangkan keterampilan dan mengembangkan pengetahuan dari para tenaga kerja. Gomes (2003) dalam [Widoyoko \(2017\)](#) mendefinisikan pelatihan adalah sebagai suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi dari para pegawai di bidang tertentu yang menjadi tanggung jawab dari pegawai tersebut ([Widoyoko, 2017](#)).

Sedangkan definisi pelatihan menurut [Sedarmayanti \(2013: 198\)](#) adalah fasilitas yang diberikan oleh instansi sebagai cara untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, memangkas kerugian yang diakibatkan keterbatasan pengalaman, pendidikan yang rendah, atau ketidakpercayaan dari pribadi atau dari kelompoknya ([Rizqia et al., 2009](#)). Lebih lanjut

pelatihan merupakan suatu metode belajar mengajar yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas seseorang sehingga ia memiliki kinerjanya lebih baik dalam kedudukannya ([Sedarmayanti & Gunawan, 2020](#))

Dari definisi beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan usaha yang terencana untuk mengatasi kesenjangan kinerja para pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta dengan merubah sikap.

b. Evaluasi program

Pengertian evaluasi menurut [Sukardi](#) adalah suatu cara untuk mengumpulkan informasi dan data yang berkaitan dengan subjek dan objek yang diamati dengan tujuan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang tepat terhadap subjek dan objek tersebut ([Sukardi, 2015](#))

Pengertian evaluasi menurut [Widoyoko](#) adalah suatu cara untuk mempersiapkan informasi yang bisa dijadikan rekomendasi untuk menentukan harga dan jasa (*the worth and merit*) dari harapan yang ingin dicapai, dirancang dan dilaksanakan untuk membantu dalam pembuatan keputusan, membantu pertanggungjawaban serta menambah interpretasi terhadap fenomena yang ada. Kesimpulan dari rumusan tentang evaluasi tersebut adalah suatu cara untuk menyiapkan informasi yang bisa dijadikan pilihan-pilihan dalam pengambilan keputusan ([Widoyoko, 2019](#)).

Definisi evaluasi menurut [Sedarmayanti](#) adalah sebuah prosedur dalam penentuan efektivitas atau nilai dari sebuah kegiatan yang digunakan untuk membuat sebuah keputusan. Evaluasi merupakan rangkaian dari sebuah kegiatan yang dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur dengan menggunakan tata cara ilmiah, diawali dari penetapan tujuan, direncanakan, dikembangkan instrument, data dan informasi yang valid dan reliabel dikumpulkan, data/informasi dianalisis, serta menafsirkannya untuk mendapatkan kesimpulan yang bermanfaat tentang program pelatihan. Dari pengertian evaluasi tersebut, terdapat empat unsur pokok, yaitu: 1) diterapkan dengan prosedur ilmiah, 2) pengumpulan datanya harus valid dan reliabel, 3) diperuntukkan untuk pembuat keputusan, 4) dalam lingkup pelatihan ([Sedarmayanti & Gunawan, 2020](#)).

Sedangkan menurut *Joint Committee on Standards for Educational Evaluation*, evaluasi program pelatihan diartikan sebagai sebuah kegiatan penilaian yang memiliki tujuan untuk mencari pertimbangan dari pelaksanaan suatu pelatihan secara berkesinambungan yang berkaitan dengan kurikulum yang ada. Evaluasi program merupakan rentetan sebuah aktivitas yang dilaksanakan dengan perencanaan yang terstruktur yang memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi dari suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan jaan menilai efektivitas pada setiap komponen. Evaluasi program dapat dilaksanakan untuk program yang sudah selesai pelaksanaannya ataupun pada program yang masih berjalan. Sedangkan Kaplan & Strauss (2016) dalam [Widoyoko \(2017\)](#) mengatakan bahwa "*Program evaluation is not about mathematical programming, but about assessing the performance of social programs and policies* . Evaluasi program bukan tentang pemrograman matematika, tetapi tentang menilai kinerja program dan kebijakan sosial ([Widoyoko, 2017](#)).

Kemudian definisi evaluasi program pelatihan adalah suatu metode yang terstruktur serta berkesinambungan dalam usaha untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi tentang implementasi program pelatihan yang bisa dijadikan sebagai rekomendasi dalam pembuatan keputusan, penyusunan suatu kebijakan maupun penyusunan program pelatihan yang akan datang ([Widoyoko, 2017](#)).

Dari definisi yang dikemukakan para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa yang dinamakan evaluasi adalah suatu proses keseluruhan pengukuran dan penilaian terhadap suatu program untuk kemudian dijadikan informasi bagi pengambil keputusan.

c. Model evaluasi EKO2P

Salah satu syarat untuk mengevaluasi suatu program adalah terlebih dahulu memahami makna dan bentuk dari hubungan sebuah kegiatan evaluasi program. Karena model evaluasi yang bisa dimanfaatkan untuk mengevaluasi suatu program sangat bermacam-macam bentuk

dan ragamnya. Berbagai model evaluasi tersebut dikembangkan dan dimanfaatkan sebagai pendekatan atau panduan dalam melaksanakan sebuah evaluasi program pelatihan.

Dalam memilih model evaluasi program tersebut menurut [Ananda dan Rafida](#) bisa menggunakan pendekatan *eclectic*, yaitu memilih model evaluasi harus disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan sesuai dengan situasi serta kondisi. Lebih lanjut dalam penentuan suatu model evaluasi sangat berhubungan kepada kemampuan evaluator sendiri, berhubungan dengan tujuan dari evaluasi yang akan dilakukan serta evaluasi ini dilakukan untuk siapa. Suatu program evaluasi yang dilaksanakan harus memiliki tujuan yang jelas dan lebih diutamakan pada tujuan pembenahan daripada pertanggungjawaban hasil akhir. Program evaluasi ini lebih dititik tekankan pada titik intervensi untuk perubahan daripada penghakiman ([Ananda & Rafida, 2017](#)).

Dari beberapa model evaluasi program yang dikembangkan oleh para ahli yang dapat dipakai dalam mengevaluasi suatu program pelatihan, peneliti menggunakan model evaluasi EKO2P. Evaluasi model EKO2P ini merupakan model evaluasi yang dikembangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Strategis Nasional (Stranas), dimana salah satu hasil dari penelitian tersebut adalah tentang konsep model pelatihan konvensional dan model evaluasi program pelatihan ([Widoyoko, 2017](#)).

Model evaluasi EKO2P ini merupakan model modifikasi dari model evaluasi *Kirkpatrick evaluation model, the four levels* dan evaluasi model *Stufflebeam* yaitu CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Anggapan yang mendasari pendapat tersebut adalah bahwa evaluasi model Kirkpatrick dapat dimodifikasi untuk mengevaluasi keberhasilan suatu program pelatihan berdasarkan pendapat [Kirkpatrick sendiri \(2009: x\)](#) yaitu "*These four level are important, and they should be understood by all professionals in the fields of education, training, and development, ...*" ([Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2008](#)). Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa "Keempat level evaluasi ini penting dan harus dipahami, keempat level evaluasi ini dapat digunakan oleh semua ahli, baik dalam pendidikan, pelatihan maupun pengembangan ..."
([Widoyoko, 2017](#)).

Modifikasi dari model evaluasi Kirkpatrick lebih dititikberatkan pada 2 (dua) hal yaitu:

- a. Level evaluasi. Pada model evaluasi Kirkpatrick, evaluasi efektivitas program pelatihan dilaksanakan pada semua level dari 4 (empat) level evaluasi yang ada, diantaranya pada level reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), sikap (*behavior*), serta hasil (*result*). Sedangkan pada model evaluasi EKO2P hanya dilakukan pada level reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), dan sikap (*behavior*), dimana kemudian dinamakan dengan level kualitas pelatihan, *output* pelatihan, serta *outcome* pelatihan. Level *result* tidak termasuk objek evaluasi karena relatif lebih sulit pengukurannya dan membutuhkan waktu yang relatif lama
- b. Cakupan evaluasi kualitas pelatihan pada model evaluasi EKO2P lebih luas jika dibandingkan dengan level reaksi (*reaction*). Perluasan ini meliputi penambahan aspek yang dinilai, sehingga pada level kualitas pelatihan yang dinilai meliputi aspek: kinerja instruktur, materi pelatihan, sarana penunjang (fasilitas) pelatihan, akomodasi dan konsumsi, serta motivasi belajar peserta pelatihan.

Sedangkan modifikasi dari model evaluasi CIPP, yaitu difokuskan pada level *process* dan *product*. Istilah *product* dibatasi pada *output* dan *outcome evaluation*, tidak menjangkau, *impact evaluation, effectiveness evaluation, sustainability evaluation* dan *transportability evaluation*. Kualitas pelatihan merupakan representasi dari proses, sedangkan *output* dan *outcome* sebagai representasi dari *product*. Aspek *context* dan *input* pada model evaluasi CIPP ketika dimodifikasi ke dalam model evaluasi EKO2P sudah diwakili dalam komponen kualitas pelatihan, jadi tidak berdiri sendiri sebagai salah satu aspek evaluasi, yaitu pada aspek sarana penunjang (fasilitas) pelatihan, khususnya konteks ruang kelas tertentu yang disamakan sebagai salah satu penggambaran dari aspek *context* dalam pemikiran model evaluasi CIPP. Sedangkan kinerja struktur dan motivasi peserta pelatihan disamakan sebagai salah satu penggambaran dari aspek *input* dalam pemikiran model evaluasi CIPP, sehingga dalam hal ini model evaluasi EKO2P lebih simpel dalam pelaksanaan jika dibandingkan dengan model CIPP yang tidak

mengurangi keutuhan informasi yang dibutuhkan dalam mengevaluasi sebuah program pelatihan ([Widoyoko, 2017](#)).

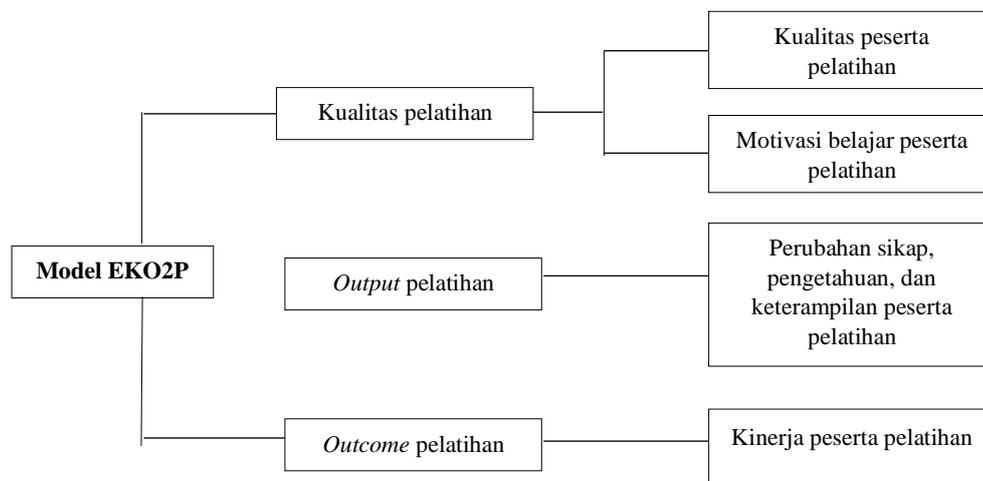
Dalam evaluasi program pelatihan dengan menggunakan model evaluasi EKO2P mempunyai tiga komponen yaitu: kualitas pelatihan, *output* pelatihan dan *outcome* pelatihan.

- a. Penilaian kualitas pelatihan merupakan pengukuran kepuasan peserta pelatihan dan motivasi belajar peserta pelatihan. Kepuasan peserta pelatihan diukur dari aspek: kinerja instruktur, materi pelatihan, sarana pendukung (fasilitas) pelatihan, akomodasi dan konsumsi serta sikap penyelenggaraan program pelatihan.

Sasaran evaluasi yang diukur pada evaluasi kualitas ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan. Misalnya apabila program pelatihan diselenggarakan hanya dalam bentuk materi yang didistribusikan dan dipelajari melalui *e-learning*, maka aspek akomodasi dan konsumsi tidak perlu untuk diukur. Penilaian kualitas pelatihan dapat dilakukan dalam masa pelatihan ataupun pada akhir waktu pelatihan.

- b. Penilaian *output* pelatihan merupakan pengukuran terhadap perubahan sikap, pengetahuan maupun keterampilan peserta pelatihan, yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan, dengan menggunakan tes maupun penilaian kinerja. Penilaian *output* pelatihan dapat dilakukan di setiap akhir sesi suatu materi maupun pada akhir pelatihan.
- c. Penilaian *outcome* pelatihan merupakan upaya untuk pengukuran perubahan sikap, pengetahuan, maupun keterampilan peserta pelatihan setelah kembali ke tempat kerja (kinerja peserta pelatihan). Penilaian *outcome* pelatihan dilakukan selang beberapa waktu setelah pelatihan berakhir, biasanya kurang lebih dari 1 sampai 3 bulan setelah program pelatihan selesai dilaksanakan.

Tiga komponen pada model evaluasi EKO2P di atas dapat digambarkan dalam bagan berikut ini:



Gambar 1. Komponen-komponen model evaluasi EKO2P ([Widoyoko, 2017](#))

3. Metode penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi (*evaluation research*). Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui efektivitas program pelatihan peningkatan kompetensi teknis penyuluh KB di Provinsi Lampung dengan menggunakan model evaluasi EKO2P (*Evaluasi Kualitas, Output dan, Outcome Pelatihan*), yang merupakan modifikasi model evaluasi Kirkpatrick dan model evaluasi CIPP.

Penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif dengan dengan pendekatan kuantitatif. Lokus dalam penelitian ini di Bidang Pelatihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung pada bulan oktober 2020. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan peningkatan kompetensi teknis penyuluh KB berjumlah 30 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket untuk data kualitas pelatihan, analisis dokumen untuk data *output* pelatihan. Analisis data menggunakan statistik deskriptif ([Sugiyono, 2019](#)).

Tabel 1. Kriteria Jawaban Responden pada Angket Kualitas Pelatihan

Pilihan Jawaban Tingkat Kepuasan	Pilihan Jawaban Motivasi
Sangat Memuaskan	Selalu
Memuaskan	Sering
Kurang Memuaskan	Kadang-kadang
Tidak Memuaskan	Tidak Pernah

Data *output* pelatihan yang diambil dari hasil *post test* dengan kriteria ketuntasan minimal (KKM) yaitu skor 70 sebagai batas minimal (Widoyoko, 2020). Berdasarkan KKM tersebut dapat disusun kriteria klasifikasi *output* pelatihan dan skor skala 4 sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria Klasifikasi Output Pelatihan

Skor Test	Klasifikasi
$\geq 90,0$	Sangat Baik
$\geq 80,0 - 89,9$	Baik
$\geq 70,0 - 79,9$	Cukup
$< 70,0$	Kurang

Dari kualitas pelatihan dan *output* pelatihan dihitung reratanya kemudian dibandingkan standar evaluasi program pelatihan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan program pelatihan (Widoyoko, 2020).

4. Hasil dan pembahasan

a. Kualitas pelatihan

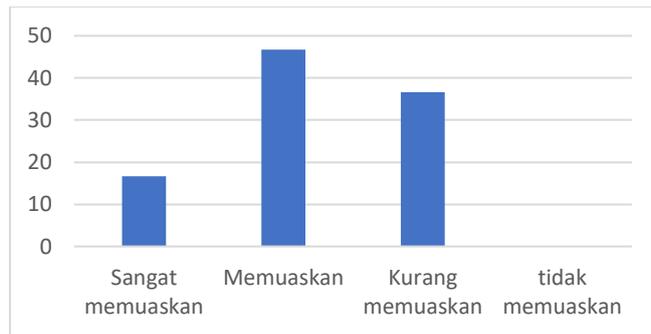
Program pelatihan dianggap berhasil manakala peserta pelatihan mendapatkan perasaan puas terhadap strategi penyampaian materi, media pembelajaran dan asesmen yang digunakan. Disamping itu, keberhasilan dari suatu proses belajar mengajar sangat berkaitan dengan selera dan stimulus peserta ketika mengikuti pelatihan (motivasi). Peserta pelatihan akan belajar dengan baik, ketika mengikuti pembelajaran akan dengan antusias apabila lingkungan belajarnya dirasa nyaman. Oleh sebab itu, pada evaluasi kualitas pelatihan pada penelitian ini diukur dari tingkat kepuasan peserta terhadap proses pembelajaran yang dilaksanakan dan motivasi belajar peserta.

1. Tingkat kepuasan peserta

Untuk melihat tingkat kepuasan peserta terhadap jalannya proses pembelajaran yang ada, dilihat dari beberapa aspek, yaitu kinerja ataupun kualitas fasilitator, materi pelatihan, sarana pendukung (fasilitas) pelatihan, serta akomodasi dan konsumsi.

Penilaian tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap kinerja atau kualitas fasilitator difokuskan 9 pada aspek, yaitu penguasaan materi pembelajaran, pemilihan strategi pembelajaran, kemampuan menggunakan media pembelajaran, kemampuan menyampaikan materi, sistematika penyampaian materi, kemampuan menjawab setiap pertanyaan, kemampuan mengendalikan kelas, ketepatan waktu mengajar dan interaksi dalam pembelajaran.

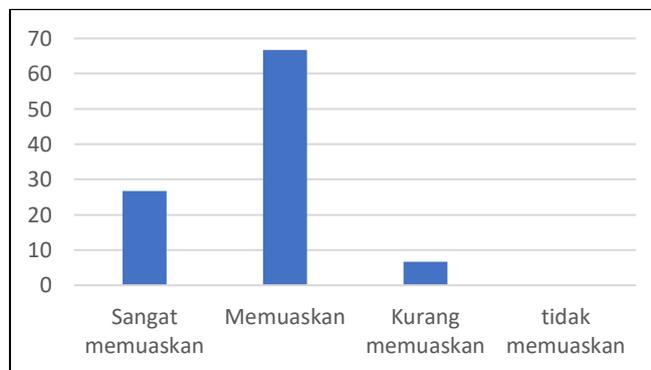
Gambaran tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap aspek kinerja ataupun kualitas fasilitator tergambar pada gambar 2 dibawah ini:



Gambar 2. Persentase tingkat kepuasan peserta terhadap kinerja fasilitator

Dari gambar tersebut diperoleh dilihat bahwa tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap aspek kinerja atau kualitas fasilitator adalah sebanyak 16,67 % peserta menyatakan sangat puas, sebanyak 46,67 % peserta menyatakan puas, dan sebanyak 36,67 % peserta menyatakan kurang puas. Dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan merasa puas terhadap aspek kinerja fasilitator. Namun demikian, fasilitator perlu terus mengembangkan kompetensi dan mengupdate pengetahuannya dalam penyempurnaan dan peningkatan kepuasan peserta dalam pembelajaran di masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan fasilitator adalah ujung tombak dalam pelaksanaan sebuah program pelatihan. Hasil ini juga menjadi acuan untuk melakukan perbaikan ataupun peningkatan kualitas proses belajar mengajar oleh Widyaiswara atau narasumber.

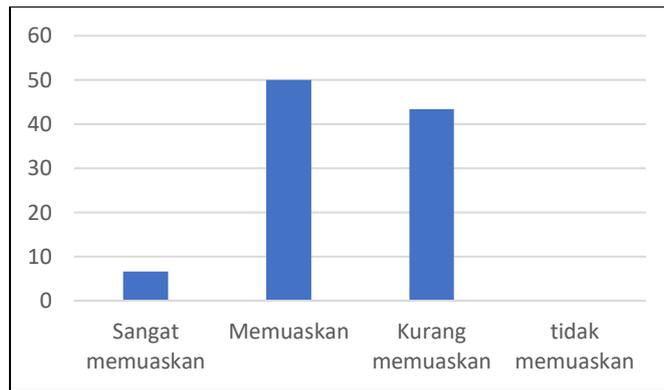
Penilaian tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap materi pelatihan dinilai pada 7 aspek yaitu, kelengkapan, relevansi dengan kurikulum dan relevansi dengan kondisi kekinian, kebaruan, referensi dan pengembangan materi. Gambaran penelitian aspek ini dapat dilihat pada gambar 3 dibawah ini:



Gambar 3. Persentase tingkat kepuasan peserta terhadap materi pelatihan

Dari gambar 3 diatas tergambar bahwa tingkat kepuasan peserta terhadap materi pelatihan sebanyak 26,67 % peserta menyatakan sangat puas, sebanyak 66,67 % peserta menyatakan puas, sebanyak 6,67 % peserta menyatakan kurang puas. Dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan merasa puas terhadap materi yang diberikan. Evaluasi ini menjadi acuan untuk para pihak melakukan perbaikan ataupun peningkatan dan pengembangan materi, guna mendukung proses pembelajaran yang kearah yang lebih baik yang pada akhirnya akan menghasilkan kompetensi peserta yang diharapkan.

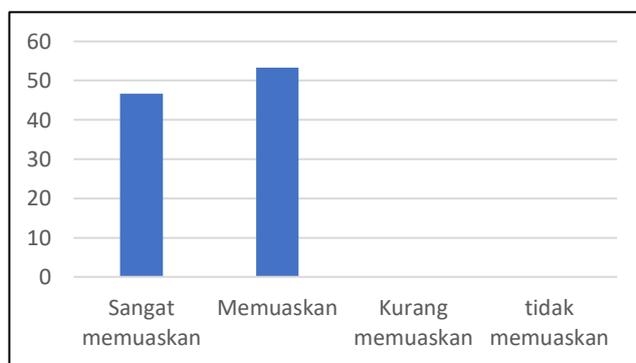
Penilaian tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap sarana pendukung (fasilitas) pelatihan difokuskan pada 5 aspek yaitu: kecukupan ruang kelas, kenyamanan ruang kelas, kelengkapan media pembelajaran, kondisi media pembelajaran yang tersedia, dan kelengkapan sumber belajar. Gambaran penilaian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Persentase tingkat kepuasan peserta terhadap fasilitas pelatihan

Dari gambar 4 diatas terlihat bahwa tingkat kepuasan peserta terhadap sarana pendukung (fasilitas) pelatihan adalah sebanyak 6,67 % peserta merasa sangat puas, sebanyak 50 % peserta merasa puas, sebanyak 43, 37 % menyatakan kurang puas. Dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa peserta merasa puas terhadap fasilitas pelatihan yang ada. Akan tetapi tingkat persentase kurang puas peserta terhadap fasilitas pelatihan juga besar, setelah dilakukan wawancara didapatkan hasil bahwa hal ini dikarenakan fasilitas yang ada baik di kelas maupun di asrama masih banyak yang harus dibenahi. Oleh sebab itu, pihak penyelenggara perlu membenahi fasilitas yang ada sebagai salah satu pendukung suatu program pelatihan. Karena ketersediaan fasilitas yang lengkap, akan menambah perhatian, semangat peserta dalam proses kegiatan pembelajaran.

Penilaian tingkat kepuasan peserta terhadap akomodasi dan konsumsi difokuskan pada 5 aspek yaitu kebersihan dan kerapian kamar, perlengkapan kamar, kualitas makanan, kuantitas makanan, pengaturan makanan. Gambaran penilaian terhadap akomodasi dan konsumsi dapat dilihat dari gambar di bawah ini:



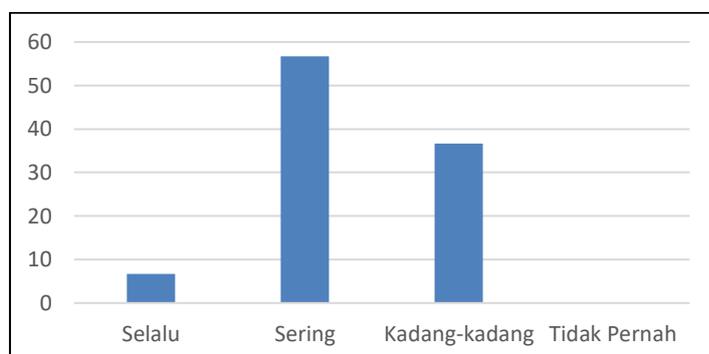
Gambar 5. Persentase tingkat kepuasan peserta terhadap akomodasi dan konsumsi

Dari gambar 5 diatas terlihat bahwa tingkat kepuasan peserta terhadap akomodasi dan konsumsi adalah sebanyak 46,67 % peserta merasa sangat puas dan sebanyak 53,33 % peserta merasa puas. Dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa peserta merasa puas terhadap akomodasi dan konsumsi yang diberikan pada saat peserta mengikuti pelatihan ini.

2. Motivasi belajar

Penilaian motivasi belajar peserta pelatihan didasarkan pada semangat peserta untuk memahami materi pembelajaran, keaktifan berdiskusi, semangat mencari solusi setiap menghadapi kendala dalam pembelajaran, semangat untuk menyelesaikan tugas pembelajaran, tidak mudah putus asa, semangat bertanya ketika menemukan materi yang kurang dipahami, dan perasaan malu ketika memperoleh prestasi yang kurang baik dalam pembelajaran.

Hasil pengukuran terhadap motivasi belajar peserta didapatkan hasil seperti gambar 6. Dari data tersebut diperoleh gambaran bahwa sebanyak 6,57 % peserta menyatakan memiliki motivasi tinggi terhadap proses pembelajaran yang dilakukan sebesar, 56,67 % peserta menyatakan cukup, dan 36,67 % peserta menyatakan kurang.



Gambar 6. Persentase motivasi peserta dalam mengikuti proses pembelajaran

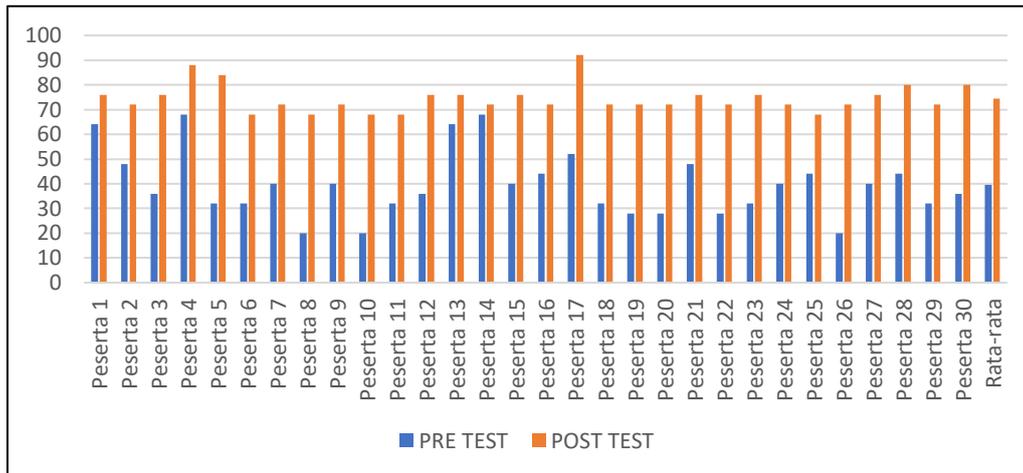
Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan cukup termotivasi dalam mengikuti proses belajar mengajar. Meskipun begitu, peserta yang menyatakan kurang termotivasi juga lumayan banyak, hal ini tentunya harus menjadi acuan untuk melakukan perbaikan ataupun untuk meningkatkan kualitas dari proses belajar mengajar baik oleh instruktur, maupun penyelenggara pelatihan.

Berdasarkan evaluasi tingkat kepuasan peserta pelatihan dan motivasi belajar peserta dimana rerata hasilnya memuaskan/sering, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pelatihan dapat dikatakan memuaskan. Artinya proses pembelajaran pelatihan sudah berjalan dengan baik sesuai desain yang telah direncanakan sebelumnya. Namun demikian karena belum maksimal masih perlu ditingkatkan, salah satunya dengan melalui peningkatan kualitas maupun kinerja fasilitator, karena kualitas dan kinerja fasilitator berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas pembelajaran.

b. Output pelatihan

Untuk mengukur evaluasi dalam program pelatihan, evaluasi belajar perlu dilakukan. Dimana evaluasi belajar berkaitan dengan penambahan pengetahuan, perbaikan keterampilan dan perubahan sikap dari para peserta pelatihan. Apabila ketiga aspek tersebut tidak tercapai dengan baik atau peserta pelatihan tidak mengalami perubahan, maka pelatihan dianggap tidak berhasil apabila. Penilaian evaluasi belajar difokuskan pada penilaian hasil belajar atau *output* pelatihan. Oleh sebab itu, dalam penilaian hasil belajar pada penelitian ini digunakan tes untuk mengukur peningkatan pengetahuan dari peserta pelatihan.

Untuk mengukur aspek pengetahuan dari peserta digunakan tes berbentuk pilihan ganda yang diberikan sebelum kegiatan belajar mengajar dilakukan (*pre test*) dan setelah kegiatan belajar mengajar selesai dilakukan (*post test*). Hasil *pre test* dan *post test* dapat dilihat pada gambar 7 berikut ini:



Gambar 7. Hasil evaluasi pengetahuan peserta pelatihan

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa rata-rata nilai pre test yang diperoleh peserta sebesar 39,6 %, sedangkan rata-rata nilai post test peserta sebesar 75,5 %. Dengan demikian terjadi kenaikan rata-rata nilai peserta sebesar 34,93 %, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan dan kemampuan peserta dalam memahami materi cukup baik.

c. Evaluasi program pelatihan (Kualitas, *Output*)

Hasil evaluasi program pelatihan peningkatan kompetensi teknis penyuluh KB dengan menggunakan model evaluasi EKO2P dengan komponen kualitas pelatihan dan output pelatihan dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3. Skor Evaluasi Program Pembelajaran

No	Komponen	Persentase Skor	Kualifikasi
1	Kualitas Pelatihan	Memuaskan	Baik
2	<i>Output</i> Pelatihan	Sering	Baik
Rerata Total			Baik

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan program pelatihan peningkatan kompetensi teknis penyuluh KB telah berjalan dengan baik.

5. Kesimpulan

Dari analisis hasil evaluasi pada pembahasan diatas, yang dianalisis berdasarkan model evaluasi EKO2P yang berdasarkan penilaian dari komponen kualitas pelatihan dan output pelatihan menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan peningkatan kompetensi teknis penyuluh KB sudah berjalan dengan baik/efektif.

Limitasi dan studi lanjutan

Tidak ada penelitian yang mencakup semua aspek. Begitu juga dengan penelitian ini, dari 3 (tiga) komponen model evaluasi EKO2P, baru 2 komponen yang digunakan oleh peneliti yaitu komponen kualitas pelatihan dan *output* pelatihan. Sedangkan untuk *outcome* pelatihan belum dilakukan peneliti. Oleh karena itu, peneliti berharap ada penelitian lanjutan untuk melihat komponen *outcome* dari pelatihan.

Referensi

- Ananda, R., & Rafida, T. (2017). *Pengantar evaluasi program pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (Pusat Bahasa). (2019). *Pengertian pelatihan*. <https://kbbi.web.id/pelatihan>
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2008). *Evaluating training programs: the four levels*. San Francisco: Burrett-Koehler Publisher, Inc.
- Mujizatullah, M., & Mustolehudin, M. (2019). Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru madrasah di Kota Gorontalo. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v17i3.638>
- Rezeki, S., AR, M., & Zahri Harun, C. (2015). Manajemen pembelajaran pendidikan dan pelatihan prajabatan pada BKPP ACEH. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*.
- Rizqia, H., Dedi, & Soegoto, D. S. (2009). PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR (Studi Kasus pada unit internal audit PT Telekomunikasi Indonesia,Tbk). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM*.
- Sedarmayanti, & Gunawan, S. (2020). *Perencanaan, pemantauan dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2015). *Evaluasi program pendidikan dan kepelatihan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Widoyoko, E. P. (2017). *Evaluasi program pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widoyoko, E. P. (2019). *Evaluasi program pembelajaran: panduan praktis bagi pendidik dan calon pendidik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widoyoko, E. P. (2020). *Teknik penyusunan instrumen penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.